

Conseil communal de Lausanne

Rapport de Commission No 71 / Rapport préavis 2024/56

Chargée de l'examen du Rapport-préavis N° 2024/56 -

Une politique solide et transversale de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

Réponse au postulat de Muriel Chenaux et consorts

« Pour un environnement urbain égalitaire, donnons une meilleure visibilité aux femmes illustres lausannoises dans notre espace public »

Réponse au postulat de Alexandra Gerber et consorts

« Un lieu de mémoire pour toutes les victimes de la 'chasse aux sorcières' »

Réponse au postulat de Mathilde Maillard et consorts

« Future ligne M3 : l'occasion de rendre hommage aux personnalités féminines lausannoises »

Réponse au postulat de Xavier Company et consorts

« Un premier pas vers un espace public égalitaire »

Réponse au postulat de Carine Carvalho et Caroline Alvarez « Une politique publique pour toutes et tous : analyse budgétaire en termes de genre et d'égalité entre femmes et hommes »

Réponse au postulat de Mme Céline Misiego et consorts « Pas de financement sans égalité 2 »

Réponse au postulat de M. Musa Kamenica et consorts « CV anonymes dans les fonctions publiques et les institutions subventionnées par la Ville de Lausanne »

Réponse au postulat de M. Oleg Gafner et consorts « Employeur responsable : pour un meilleur accompagnement des victimes de harcèlement sexuel et psychologique »

Présidente : Josée Christine LAVANCHY (UDC)

Membres présents : Carolina CARVALHO (soc.) ; Musa KAMENICA (soc.) Audrey PETOUD (soc.) ; Roland PHILIPPOZ (soc.) ; Eliane AUBERT (PLR) ; Yann BEAUFILS (PLR) ; Klesta KRASNIQI (rempl. Françoise Piron (PLR) ; Alexandra GERBER (Les Verts) ; Sima DAKKUS (rempl. Ariane Morin (Les Verts) ; Virginie KYRIAKOPOULOS (Les Verts) ; Agathe SIDORENKO (EàG).

Membre excusée : Virginie Cavalli (Vert'lib.)

Représentant de la Municipalité : Mme Florence Germond (Finances et Mobilité)

Invitée : Joëlle MORET, déléguée à l'Egalité et à la Diversité à la Ville de Lausanne
(Notes de séance : Léopold Tschanz)

Lieu : Chauderon 9/Salle de conférence FIM/1^{er} étage

Date : 16 juin 2025

Début : 16 h 45 Fin : 18 h 15

Discussion générale :

Madame la Municipale en charge de FINANCES et MOBILITÉ rappelle que malgré le nombre important d'objets traités dans le présent rapport-préavis, la Municipalité fait toujours attention à ce

que tous les postulant-e-s puissent être représenté-e-s. La Municipalité essaie d'avoir une unité de matière ou de thématique (l'égalité en l'occurrence) tout en faisant attention à ce que les droits des conseiller-ère-s soient toujours respectés. Elle tente de répondre aux attentes et aux demandes et de présenter les projets qu'elle conduit. Pour certains, néanmoins, il n'a pas été possible d'y répondre entièrement.

Au nom de son groupe, une commissaire relève qu'un très bon travail a été fourni sur le plan de l'égalité. Si elle souhaite revenir sur des points de détail au fil des postulats, elle se dit globalement satisfaite.

Une commissaire considère ce rapport-préavis comme tout à fait satisfaisant. Il résume parfaitement tout ce qui a été entrepris. Elle félicite la Municipalité.

Discussion particulière (sont mentionnés les chapitres où la discussion est ouverte)

Chapitre 4 : réponse au postulat de Muriel Chenaux et consorts :

A propos des 30 places « féminisées », une commissaire demande quel pourcentage elles représentent par rapport aux places et aux rues aux noms d'hommes.

Madame la Municipale répond que si ladite commissaire le souhaite, la Municipalité peut fournir l'état de la liste au 5 mai. Elle rappelle que 22 places changeront de nom (toutes les procédures et les consultations ont été faites) et cela entrera en vigueur le 1er octobre. Quatre places sont en consultation. La stratégie de la Municipalité consiste à éviter d'effacer l'histoire de la Ville. Une trentaine de rues doublonnent (rue Centrale/place Centrale, rue du Vallon/place du Vallon, etc.). L'enjeu est aussi de choisir des lieux sans dénomination mais pas sans visibilité (par exemple des impasses). **Il y a environ 110 rues ayant un nom masculin pour environ 30 rues portant un nom de femme (prévues pour la fin de la législature). Elle dit qu'on sera donc sur un rapport de 30 sur 140, à peu près. ?????**

Un commissaire rappelle un ouvrage sur les 100 femmes illustres lausannoises¹ mais il demande s'il y a un endroit où l'on peut trouver quelques lignes biographiques sur chacune de ces personnes (les femmes dont on parle, en l'occurrence). Est-ce qu'un accès sur le site de la Ville ou ailleurs est prévu à ce propos ?

Madame la Municipale répond qu'il y a le livre, une petite notice sur la plaque (en ville) et des informations sur le site.

La déléguée à l'Egalité et à la Diversité précise que sur le site, on trouve une carte interactive avec les différents lieux renommés. Quand on clique sur un lieu, on accède à la page de l'ouvrage (en PDF). Le Bureau de l'égalité travaille pour compléter ces pages.

Quand on parle de « stratégie de féminisation de l'espace public », on peut bien sûr penser aux femmes importantes de la ville à travers la signalétique et les plaques, relève une commissaire. L'accès de la population féminine à certains lieux est un élément important. La Ville a fait un énorme travail en inventoriant notamment les lieux que les femmes ne fréquentent pas (pour des raisons

¹ L'ouvrage publié en 2021 s'intitule : *100 femmes qui ont fait Lausanne* (voir : Rapport-préavis N°2024/56, p. 3)

sécuritaires entre autres) – mais la commissaire déplore que cela ne soit pas mentionné dans ce rapport-préavis.

Une commissaire demande si « lausannoise » est uniquement réservé aux natives ou s’il s’applique également à des femmes venues d’ailleurs, qui ont joué un rôle important ici.

Madame la Municipale répond que le critère principal est un lien avec Lausanne. La démarche s’appuie sur la société civile. Elle rappelle que pour rédiger l’ouvrage sur les 100 femmes qui ont fait Lausanne – des figures oubliées de l’Histoire – des historiennes ont été mandatées. La Municipalité s’est appuyée pour cela sur un comité consultatif, mais n’a pas choisi les noms. En fait il faut que ce soit une personne décédée qui ait un lien direct avec Lausanne.

Pour cette commissaire, de nombreuses femmes venant de partout peuvent se targuer d’un parcours brillant et d’une œuvre importante. Les femmes de Lausanne et/ou du monde (les scientifiques par exemple) devraient être reconnues par la société civile.

Par rapport aux 30 noms de rues et places féminisées prévues pour 2026, une commissaire demande si la démarche se poursuivra lors de la législature suivante.

Madame la Municipale répond qu’elle ne peut pas s’engager pour les futures autorités politiques. Mais elle espère que ce travail continuera avec la nouvelle législature, favorisant la parité (bien qu’il reste encore beaucoup de travail). La Municipalité actuelle continuera à faire le maximum sur ce point, jusqu’en juin 2026.

Un vœu formulé ce 16 juin 2025 aurait-il un impact sur la législature suivante, s’interroge une commissaire. De façon que le travail fait jusqu’ici soit valorisé et pérennisé... Il ne serait pas contraignant, lui est-il répondu.

Un commissaire rappelle que le vœu est voté par la Commission, mais pas au Conseil communal. Sa valeur est donc purement symbolique.

La commissaire formule donc le vœu suivant : « La Commission souhaite que la Municipalité continue à nommer ou changer les noms des rues, places ou parcs de la Ville en faveur de femmes remarquables ou des groupes de femmes, après les élections 2026. »

Chapitre 5. Réponse au postulat de Mme Alexandra Gerber et consorts

La postulante est déçue par la réponse de la Municipalité à son postulat. Elle cite la réponse de la Municipalité qui dit « avoir répondu au postulat avec la pose de la plaquette [à Ouchy] en souvenir de Jaquette de Clause² », accompagnée d’une vidéo (une interview avec la professeure Martine Ostorero, spécialiste de la répression de la sorcellerie. Or, ces actions sont antérieures au postulat. La postulante estime que Municipalité n’a pas pris en compte une seule des multiples propositions faites dans le postulat (exposition, ateliers, et visites pour les élèves). Et pose de plaques explicatives dans certains sites emblématiques associés à la chasse aux sorcières (éventuellement les relier entre eux par un sentier didactique ; nommer une rue ou une place en hommage aux victimes, et une commission d’œuvres d’art pour l’espace public). En outre la postulante se demande qui va sur le site

² L’une des premières femmes persécutées pour sorcellerie

de la Ville pour chercher la capsule-vidéo dédiée à Jaquette de Clause. Selon elle, il faudrait rendre celle-ci accessible, par exemple au moyen d'un QRcode (apposé à côté de la plaquette). Elle estime que Lausanne peut et doit faire plus pour perpétuer la mémoire des victimes de la chasse aux sorcières. L'exposition permanente du Musée historique de Lausanne – dans ce bâtiment très symbolique de l'ancien évêché – ne contient rien à ce sujet. La postulante demande pourquoi ne pas nommer une place en souvenir des époux Jean-François Dallien et Anthoïne Alamand, dernières personnes brûlées en 1659, pour ne pas oublier aussi les 30 à 40% d'hommes qui ont été victimes de cette chasse.

Cela dit, la postulante explique qu'elle votera « non » à la conclusion No 2.

Madame la Municipale répond que le travail de dénomination des rues a prédominé. L'idée d'avoir une place aux sorcières a été évoquée, mais cette variante n'a pas été choisie. Le QR code est une bonne idée, réalisable.

Une commissaire évoque alors le livre d'Anne Voeffrey intitulé « Sorcières » qui montre bien comment la société voit les discours qui dérangent.

Une commissaire plaide pour une exposition permanente au Musée historique de Lausanne.

La place devant le Château d'Ouchy conviendrait pour installer un objet commémoratif, intervient une autre commissaire.

Chapitre 6 : réponse au postulat de Madame Mathilde Maillard et consorts

Une commissaire s'est interrogée. Pourquoi pas plus d'un arrêt et d'un nom ?

Madame la Municipale confirme que les TL, sollicités, se sont dits ouverts sur la question. Elle explique que l'arrêt « Casernes » pourrait devenir « Pontaise », suivi d'un nom de femme (à l'image de l'arrêt Riponne Maurice-Béjart). Le nombre de signes maximum (18) doit être pris en compte.

Chapitre 7 : réponse au postulat de Monsieur Xavier Company et consorts

Ce postulat demandait d'avoir des signalisations pour les passages piétons plus égalitaires, rappelle une commissaire. Une démarche menée par la Ville et validée en justice (considérée comme légale/conforme). Suite à un précédent à Genève, la commissaire évoque le groupe des Jeunes Verts absolument pas convaincu qu'il faille attendre la révision du droit supérieur. Les Verts attendent donc un changement rapide, une fois connus les résultats des révisions en cours.

Le cas genevois serait limite d'un point de vue légal, rappelle Madame la Municipale. Elle explique que la Municipalité préférerait avoir un débat clarifié sur ces questions. Mais la réflexion et le travail menés à Genève sont tout à fait pertinents et transposables à Lausanne.

Chapitre 8 : réponse au postulat de Mme Carvalho et consorts

Une analyse sectorielle ou par programme est beaucoup plus pratique et symbolique qu'une analyse globale du budget, peut-être trop difficile à mener, postule une commissaire. Elle évoque l'analyse du budget et demande si d'autres analyses budgétaires sont prévues d'ici la fin de la législature (ou dans la prochaine) ?

Madame la Municipale répond qu'à ce stade aucune n'est prévue. Une analyse complète est une démarche extrêmement lourde. Un travail sérieux et très complet a été mené sur ces deux thématiques, estime-t-elle.

Le rapport montre que les analyses ne sont pas simples. Elles demandent des ressources importantes note la déléguée à l'Egalité et à la Diversité. Les ressources doivent être mises à disposition à l'interne et parfois mandatées auprès d'entités, de services ou d'organisations externes.

Madame la Municipale ajoute qu'il est important de maintenir l'enregistrement des données par genre. Elle explique que dans le domaine de l'égalité, cela poserait un problème si la mention du genre venait à manquer.

La déléguée à l'Egalité et à la Diversité rappelle que l'analyse faite pour les budgets des subventions sportives a mené à un plan d'action sur plusieurs années, qui est encore en cours aujourd'hui et qui permet un rééquilibrage sur différents axes. Quant à l'analyse faite des budgets de la FASL, elle dit qu'elle est aussi utilisée aujourd'hui pour pouvoir repenser l'allocation desdits budgets. Cela a donc effectivement un impact.

Chapitre 9 : réponse au postulat de Mme Céline Misiege et consorts

Un délai a-t-il été fixé pour les entités subventionnées ? s'interroge une commissaire. Cela paraît un peu flou, précise-t-elle.

Madame la Municipale répond qu'une seule subvention serait concernée, à valeur symbolique. Les Pirates d'Ouchy ont reçu un courrier, auquel ils n'ont pas répondu. Ont-ils l'intention de revoir prochainement leur politique d'adhésion (seuls les hommes sont admis) ? Madame la Municipale rappelle son souhait de mixité dans les associations subventionnées par la Ville. Et précise que la Municipalité a présenté au Conseil communal un budget qui contenait cette subvention en 2025. Le budget 2026 n'est pas encore élaboré.

Chapitre 10 : réponse au postulat de M. Musa Kamenica et consorts

Le postulant rappelle que ce postulat est né de plusieurs études – menées jusqu'en 2020 – qui ont mis en lumière une discrimination à l'embauche de certaines catégories de la population : surtout des personnes d'origine africaine et balkanique. D'où sa proposition de CV anonyme. Conscient que ce serait complexe et coûteux. Il évoque alors des cas, en France, en Allemagne qui auraient des effets positifs dans des entreprises. Dans les pays scandinaves aussi. Selon lui, la Ville a donc manqué une occasion de creuser un peu plus dans ce domaine. Le postulant a l'intention de mettre en place tout ce qui est possible pour pouvoir diminuer cette discrimination. Son groupe politique et lui attendent 2026-2027 par rapport à cela. Le postulant, déçu, s'abstiendra sur ce rapport-préavis.

Madame la Municipale a toujours considéré que cette idée du CV anonyme est intéressante, mais présente des difficultés. La Municipalité déroule tout un programme appelé « Défi Mixité » : ils ont fixé à chaque service des objectifs (différenciés) pour tendre vers une parité en termes de répartition des genres dans les différents corps de métier de l'administration communale. Les taux sont répartis de manière plus ou moins équitable (50/50), mais pris séparément la parité n'est pas atteinte, par exemple au Service du personnel, qui est à 80% féminin et les Services industriels à 80 % masculins.

Chaque service a donc pour objectif de veiller à la parité.

Si les CV sont anonymisés, impossible de savoir si ce sont ceux d'hommes ou de femmes. Par conséquent, deux politiques publiques s'empêchent mutuellement de se déployer. La Municipalité mise plutôt sur la sensibilisation à l'interne. Dès 2026 le « Défi Mixité » va être étendu (origines, orientations affectives ou sexuelles, identités de genre, situations de handicap) pour sensibiliser le réseau RH.

La première partie du projet « Défi Mixité » vise la parité entre femmes et hommes, explique la déléguée à l'Egalité et à la Diversité, et le concept peut être étendu. Actions de sensibilisation aux avantages de la mixité et à ceux de la diversité. Sensibilisation des RH et des cadres sur le recrutement. Ateliers pratiques pour favoriser des projets (de genre mais pas que) et de diversité. Sensibilisation aux origines, à l'identité de genre et à l'orientation sexuelle des personnes, etc. Une réflexion et un travail de fond sont poursuivis. Elle donne l'exemple du Bureau lausannois pour les immigrés, qui aborde la question interculturelle dans les services plusieurs fois par année. La thématique du handicap figure aussi en bonne place.

Une conseillère considère qu'il faut attendre qu'une ou l'autre stratégie établie par la Ville porte ses fruits pour en juger l'efficacité. Elle relève qu'un CV n'est jamais totalement anonyme (dans la plupart des cas, il est possible de distinguer si le document provient d'un homme ou d'une femme, d'une personne étrangère ou non). On doit se méfier de cet objectif de mixité à tout prix. En effet, c'est très différent de parler des métiers féminisés (exercés par une majorité de femmes) et des métiers masculinisés. Elle rappelle que dans les métiers féminisés, les hommes accèdent beaucoup plus facilement aux postes à responsabilités que les femmes dans les métiers masculinisés. Par conséquent, cela doit être pris en compte et il faut veiller à ne pas promouvoir la carrière masculine dans ces métiers (féminisés). Selon la conseillère, la mixité n'est pas un but en soi. Ce qu'il faut viser, c'est plus d'égalité hommes-femmes sur le marché du travail et dans l'administration communale.

D'origine étrangère et pendant longtemps employeuse, une commissaire considère que les CV anonymes ne sont pas forcément souhaitables. Selon elle, c'est jouer avec le racisme que de passer par des CV anonymisés. Il faut être fier-e de ses origines et s'assumer. Elle soutiendra la réponse de la Municipalité à ce postulat.

Le postulant explique qu'il côtoie de nombreuses communautés et beaucoup de jeunes. Il constate que cela joue un rôle, malheureusement. Le CV anonyme n'est pas la seule ou la meilleure solution, mais c'est un premier pas. Certes, il faut être fier de sa double identité. Mais demeurer conscient que la discrimination existe.

Une commissaire ne met pas en doute ce que dit la Municipalité. Elle souhaite croire au riche programme « Défi Mixité ». Mais dans le cas où il ne porterait pas les fruits espérés, il faudrait envisager d'autres solutions, dont le CV anonyme.

Une commissaire affirme que les préjugés existent. Selon elle, il faut encourager la diversité en premier, et la mixité bien sûr. Or, c'est sur son parcours, anonyme ou non, que la personne va être engagée. Dans ce cas, on ne peut garantir la mixité à 100%.

Madame la Municipale répond que la Municipalité est consciente que les hommes obtiennent plus facilement des postes plus élevés dans la hiérarchie. Elle explique que dans les critères du « Défi Mixité », au niveau du pourcentage de cadres masculins, il n'est pas recommandé d'aller plus haut que le taux présent dans la population générale du service concerné ; si 20% des employés sont des hommes, par exemple, l'objectif est qu'il y ait plus de 20% d'hommes cadres.

Chapitre 11 : réponse au postulat de M. Oleg Gafner et consorts

Une commissaire affirme que, dans l'ensemble, le groupe des (jeunes) Vert-e-s est satisfait par la réponse de la Municipalité. Les trois demandes du postulat sont actuellement mises en œuvre par la Ville, notamment dans sa politique contre le harcèlement au travail (avec des mesures de sensibilisation et d'information). Elle trouve dommage qu'on utilise des articles du règlement (art. 53 et 54) qui concerne le congé familial, pour aller dans le sens de ce qui est demandé dans le postulat. Elle rappelle que ces articles autorisent à accorder des congés de courte durée (ou de plus longue durée, exceptionnellement) pour les personnes victimes de harcèlement et d'autres infractions au sens de la LAVI³. Or, c'est quelque chose qui n'est pas expressément thématique dans ces dispositions ; par conséquent, elle dit qu'il faudrait rendre plus visible cette politique bienveillante pour qu'elle ne soit pas uniquement disponible aux employé-e-s de l'administration qui lisent la réponse à ce postulat ; pour qu'ils/elles ne soient pas les seul-e-s à se rendre compte qu'il y a cette possibilité.

Un commissaire explique que lui et les PLR présentes vont accepter la réponse de la Municipalité. Il demande quelques précisions sur certains points, dont les congés. Et rappelle que la réponse de la Municipalité dit que « la sensibilisation du personnel d'encadrement sur ses responsabilités face aux situations de harcèlement sexuel et psychologique⁴ » est mise en place. Il demande alors – question qu'il avait d'ailleurs déjà posée en plénum – jusqu'à quel niveau la Municipalité définit les cadres de l'administration pour cette sensibilisation.

Madame la Municipale répond qu'il faut avoir connaissance des cas, mais rappelle que les RH de l'administration communale sont en principe bien formés. Ils peuvent accompagner les cadres et autres collaborateur-ice-s en difficulté. Le RPAC⁵ le prévoit. Ils ont complété leur brochure, pour faire aussi mention de la LAVI. Peu d'employeur-se-s font une si large campagne de sensibilisation comme celle que la Ville déploie actuellement sur le harcèlement. Tous les collaborateur-ice-s de la Ville sont concernés (les cadres en particulier). Et des stickers ont été posés dans les W.C. Concernant la question de savoir ce qu'est un cadre, la notion a été définie (dans une directive interne). Quatre niveaux ont été listés, sur la base de critères précis : où se situent les gens dans la grille salariale, quelle est leur fonction (d'encadrement ou non), etc.

La déléguée à l'Egalité et à la Diversité explique que pour sensibiliser les cadres, une journée est destinée à toute personne qui a doit *manager* du personnel, quel que soit le niveau hiérarchique (des

³ La loi fédérale sur les victimes d'infraction (LAVI). Voir : <https://www.vd.ch/aides-financieres-et-soutien-social/soutien-aux-victimes-de-violence/aide-aux-victimes-atteints-dans-leur-integrite-physique-sexuelle-ou-psychique-et-aide-aux-conjoints-concubins-ou-autres-proches-du-victime>

⁴ Rapport-préavis N°2024/56, p. 12

⁵ Le Règlement de prévention des accidents dus aux chantiers (RPAC). Voir : https://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/dse/dge/fichiers_pdf/RPAC_12.2011.doc.pdf

chef-fe-s de service aux responsables d'équipe sur le terrain).

Le commissaire précédent précise alors sa question : est-ce que les Municipaux sont concernés?

Madame la Municipale répond que la Municipalité est très engagée sur cette thématique et s'assure que l'application des différentes stratégies mises en place est respectée. Elle conclut en disant que les membres de la présente Commission peuvent être certains du plein soutien des Municipaux concernant la lutte contre le harcèlement au travail.

Un commissaire rappelle qu'il est très important que jusqu'aux directeurs il y ait une sensibilisation sur ce que sont les situations de harcèlement sexuel et psychologique ; cela pour éviter justement que des personnes qui sont très haut placées dans la hiérarchie puissent avoir des comportements problématiques vis-à-vis de leurs collaborateur-ice-s (proches notamment). Il explique qu'il s'agit finalement de protéger l'ensemble des employé-e-s.

Madame la Municipale répond qu'ils en sont conscients.

Vœu d'une commissaire : « La Commission souhaite que la Municipalité continue à nommer ou changer le nom des rues, places ou parcs de la Ville d'après des femmes remarquables ou des groupes de femmes après 2026. »

Vote du vœu :	8 oui	3 non	1 abstention
Vote concl. 1 :	11 oui	0 non	1 abstention
Vote concl. 2 :	8 oui	3 non	1 abstention
Vote concl. 3 :	12 oui	0 non	0 abstention
Vote concl. 4 :	9 oui	0 non	3 abstentions
Vote concl. 5 :	11 oui	0 non	1 abstention
Vote concl. 6 :	10 oui	0 non	2 abstentions
Vote concl. 7 :	8 oui	0 non	4 abstentions
Vote concl. 8 :	12 oui	0 non	0 abstention

La séance est levée à 18 h 06.

Finalisé à Lausanne le 9 septembre 2025

Josée Lavanchy